

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



Fernando Manuel de Almeida Gomes

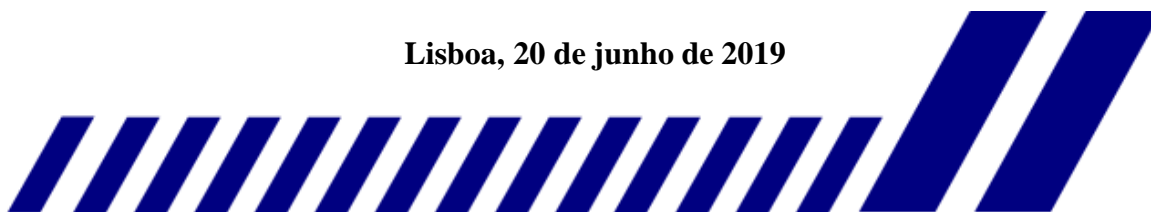
Comissário n.º 133399

Relatório Final

III Curso de Comando e Direção Policia

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Lisboa, 20 de junho de 2019



INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

Fernando Manuel de Almeida Gomes

Comissário n.º 133399

Relatório Final

III Curso de Comando e Direção Policial

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

O presente relatório é apresentado ao Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna no âmbito do III Curso de Comando e Direção Policial.



Estabelecimento de Ensino: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna

Autor: Fernando Manuel de Almeida Gomes

Título do Relatório: Recrutamento e Seleção de Profissionais para a
Investigação Criminal.

Local de edição: Lisboa

Data de edição: 20 de junho de 2019



AGRADECIMENTOS

O presente trabalho representa o culminar de mais uma etapa de minha já longa carreira profissional, o que para mim representou mais um desafio que só pode ser ultrapassado com a preciosa ajuda e colaboração de várias pessoas.

As minhas primeiras palavras de gratidão são para os meus Superiores Hierárquicos do Comando Distrital de Viseu, pela sua disponibilidade, compreensão, apoio, colaboração e ensinamentos, que muito úteis foram para a execução do presente trabalho.

Outra para os Oficiais Chefe e Agentes, da Polícia de Segurança Pública de Viseu, pela sua colaboração, respondendo ao desafio que lhe foi lançado, dando a sua opinião através do preenchimento do questionário que lhes dirigi, a todos o meu muito obrigado.

Por fim à minha família em especial à minha esposa Paula, por estar sempre ao meu lado e aos meus filhos Eduardo e João, aquém procuro transmitir sempre um exemplo de combatividade e resiliência perante as dificuldades da vida.

A todos o meu bem-haja

Resumo

A atribuição de novas responsabilidades e os avanços tecnológicos, têm levado as organizações a um maior investimento direto nos seus colaboradores. Os departamentos de recursos humanos são por isso chamados a responder a tais desafios, de forma a permitir um desenvolvimento contínuo da organização e dos seus serviços. Nesse sentido, os Comandos Distritais da PSP, são muitas vezes chamados a atuar num processo de recrutamento e seleção interna de candidatos, para o exercício de funções na investigação criminal, onde o correspondente acréscimo de salário, pode gerar alguma desconfiança por parte dos colaboradores em relação aos critérios utilizados.

Levanta-se a questão: Será, que o processo seguido pelos Comandos Distritais da PSP para efeitos de recrutamento e seleção de profissionais para a investigação criminal acompanha as exigências atuais?

Palavras chave: investigação criminal, investigador criminal, perfil, recrutamento, seleção.

Abstrat

New responsibilities and the technological advances have led organizations to greater investment in their workforce. Human resources departments are therefore asked to give proper answers to such challenges in order to allow the continuous development of the organization and its services. In this sense, District Commands of PSP are often called upon to work in a process of recruitment and internal selection of candidates for criminal investigation jobs, where an increase in salary may generate some mistrust among other colleagues, regarding the criteria used.

That raises the question: Is it in pace with modern times the process fo recruitment and selection for criminal investigation jobs, followed by PSP District Commands?

Key-words: criminal investigation, criminal investigator, recruitment, selection, profile.

Índice Geral

Introdução	1
Estado da arte	2
Necessidade de recrutamento.....	2
Definição de conceitos	3
Recrutamento.....	3
Recrutamento Interno	4
O recrutamento externo.....	5
Recrutamento misto.....	6
Recrutamento online.....	7
Seleção.....	7
Colocação	8
Recrutamento e seleção na investigação criminal.....	8
Análise documental e regulamentar	8
Perfil do operacional de Investigação Criminal.	9
Recrutamento das BAC e BIC.	10
Atrativo financeiro	11
Estrutura atual	12
Novos desafios.....	16
Metodologia aplicada.....	16
Caracterização da amostra	17
Resultados obtidos análise e discussão	18
Resultados obtidos.....	18
Análise e discussão dos resultados	21
Conclusões e propostas	22
Bibliografia.....	25
Anexo A	27
Anexo B.....	31
Anexo C.....	38
Anexo D	39
Anexo E.....	40

Índice De Tabelas

Tabela 1- Vantagens e desvantagens do recrutamento interno.....	04
Tabela 2- Vantagens e desvantagens do recrutamento externo.....	05
Tabela 3- Anexo II BAC/BIC.....	10
Tabela 4 - Conteúdo funcional versus competências profissionais e pessoais.....	14

Índice De Gráficos

Gráfico 1- Classificação etária da amostra por géneros	18
Gráfico 2 - Colocação dos elementos da amostra face à estrutura da IC	18
Gráfico 3 - Colocados na estrutura da IC com e sem provas de ingresso.....	19
Gráfico 4 - Grau de importância face a competência	19
Gráfico 5 - Necessidade de provas de ingresso na estrutura da IC.....	20
Gráfico 6 - Provas de recrutamento e seleção apontadas pela amostra.....	20

Introdução

No Mundo de hoje os enormes avanços científicos e tecnológicos têm progressivamente esbatido a expressão do uso de mão-de-obra intensiva nalguns sectores, criando novos paradigmas onde o trabalho é executado com níveis de automação verdadeiramente impressionantes. Ainda assim, dificilmente se pode imaginar uma organização ou empresa sem pessoas, existindo algum consenso em torno da ideia de que estas são na verdade o seu ativo mais importante. Da vasta obra de David Guest e no que à gestão de recursos humanos diz respeito, percebemos que a tecnologia pode ser rápida e facilmente replicada e até abusivamente copiada, o mesmo não se podendo dizer do conhecimento humano. Por outro lado, as organizações enquanto produto social só fazem sentido na medida em que as pessoas considerem que a sua existência encerra uma qualquer utilidade ou propósito.

Para atingir os seus objetivos uma organização tem de saber captar, gerir, conjugar e desenvolver recursos de forma eficaz e eficiente. Estes representam para a organização os meios que esta tem ao seu dispor para atingir os fins que justificam a sua existência, Filipe Almeida (2008).

Uma das grandes preocupações de qualquer organização é o recrutamento e seleção de talento humano, para melhor responder aos novos desafios que lhe são colocados face à missão que tem que desenvolver.

No presente trabalho vamos abordar esta temática do recrutamento e seleção promovendo um estudo de caso, num Comando Distrital (DC), da Polícia de Segurança Pública (PSP), para melhor perceber o processo de captação de policias para o desempenho de funções como investigador, numa Esquadra de Investigação Criminal (EIC) e de que forma podemos eventualmente apresentar contributos para a sua melhoria.

A motivação para realização deste trabalho resulta do facto de a regras de recrutamento e seleção serem algo difusas, em consequência de um normativo desadequado e obsoleto face à evolução dos tempos, podendo em casos extremos, potenciar situações de aparente favorecimento pessoal, dado o critério normalmente usado ser o da escolha direta.

Para o estudo desta problemática começamos por pesquisar e analisar a doutrina existente sobre este assunto, explorando a posição assumida por diversos autores, após o que

se decidiu avançar para a análise das normas internas existentes relacionadas com a área da investigação criminal, constatando-se que o quadro regulamentar interno tem alguns anos, é limitado e não apresenta critérios uniformes e transversais aplicáveis a todo o dispositivo nacional da PSP. Por um lado, encontramos sectores mais especializados da investigação, como é caso das equipas de inspeção judiciária, que apresentam um quadro normativo próprio para o seu funcionamento, recrutamento e seleção. Outras áreas há em que esse quadro normativo é obsoleto e não conforme sequer com a nomenclatura entretanto implementada no dispositivo.

Sinalizadas estas condicionantes de trabalho, decidiu-se para melhor fundamentação deste estudo, lançar mão de um questionário, dirigido a Oficiais, Chefes e Agentes da PSP, que no ano de 2019, prestam serviço na sede do Comando Distrital de Viseu, situado na cidade de Viseu, para verificar qual a perceção acerca dos critérios usados no recrutamento e seleção para a Investigação Criminal (IC).

Assim, iremos ao longo do trabalho apresentar uma análise das respostas aos questionários e indicar linhas que possam ser orientadoras para uma uniformização do processo de recrutamento e seleção para o ingresso na Estrutura de Investigação Criminal da PSP, tendo, no entanto, a noção de que estas poderão esbarrar com especificidades e dificuldades inerentes às diferentes unidades orgânicas e sua dispersão territorial.

Consciente de tais dificuldades decidimos avançar com a convicção que o presente trabalho poderá contribuir para a normalização do processo de recrutamento e seleção de profissionais para a IC, podendo ser um auxiliar, para uma melhor e mais justa decisão, num processo de recrutamento e seleção onde a melhor escolha fora conseguida.

Estado da arte

Antes de iniciarmos o estudo do objeto do presente trabalho como é que a PSP efetua o recrutamento e seleção dos seus operacionais para a investigação criminal – interessa perceber de que forma as organizações avaliam as suas necessidades de recrutamento e os conceitos inerentes ao mesmo e o que eles abrangem.

Necessidade de recrutamento

A fonte de informação que permite identificar uma necessidade de alocar pessoas a uma determinada função, pode ser o plano de atividades da organização, ou necessidades não planeadas que visem aproveitar uma oportunidade de crescimento, ou reagir a um imprevisto do mercado ou ainda para resolver modificações do quadro de pessoal da

organização, resultante de promoções, reformas, demissões, ou outras situações, Filipe Almeida (2008).

Segundo o mesmo autor nesta fase deve ainda, ser definido o perfil do candidato, no que diz respeito ao quadro de competências pessoais e à experiência profissional, que correspondam às exigências habituais mínimas para o desempenho da função, definindo-se ainda as condições remuneratórias, os incentivos, as condições de trabalho, de formação e carreira. Concluído este trabalho a organização encontra-se apta a dar início à etapa de recrutamento.

Definição de conceitos

Recrutamento

Recrutamento é definido como o ato ou efeito de recrutar, ou conjunto de operações pelas quais se relacionam e escolhem os indivíduos que vão prestar o serviço militar¹.

Para Chiavenato (2010) recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um cargo particular ou função. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado de trabalho e atrair os candidatos qualificados para disputá-lo. Este define recrutamento como um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocuparem cargos dentro da organização.

Neste processo a empresa ou organização atrai candidatos para abastecer o seu processo seletivo. Este inicia-se com uma comunicação ou anúncio, onde a organização divulga a oportunidade de emprego ou do exercício de novas funções, tendo em vista a satisfação das suas necessidades, atraindo assim os candidatos com um conjunto de incentivos, para um processo seletivo.

O recrutamento de pessoal segundo Marras (2005), consiste numa atividade que se encontra sob a responsabilidade da Administração de Recursos Humanos, com a finalidade de captar recursos humanos interna e externamente, alimentando desta forma o subsistema de seleção de pessoal para quadros internos da empresa. Para este autor, todo o processo de recrutamento parte de uma necessidade interna da organização, onde é identificada a necessidade de contratação de novos profissionais.

¹ Definição constante do volume 17 da Grande Enciclopédia Universal p11152.

Para Caetano e Vala (2007), este resulta de uma necessidade de pessoal por parte da empresa, que então decide pela admissão, desencadeando o processo de atração, divulgando o posto de trabalho, sendo que para estes autores, esta tarefa de divulgação pode ser omitida caso a empresa tenha uma base de dados de candidatos com características exigidas pelo posto de trabalho.

Face ao exposto podemos afirmar que o recrutamento é fruto da satisfação de uma necessidade interna de qualquer organização.

Recrutamento Interno

O recrutamento interno é dirigido aos candidatos que estão a trabalhar dentro da organização, ou seja, aos seus colaboradores, procurando a sua transferência ou promoção para outras funções mais motivadoras ou complexas. Este funciona com base na oferta de promoções, para cargos mais elevados e complexos dentro da mesma área de atuação. A transferência, será perante cargos do mesmo nível, mas que requeiram outro tipo de conhecimentos situados em outra área de atuação dentro da mesma organização.

Este tipo de recrutamento apresenta segundo Chiavenato (2010), vantagens e inconvenientes que de alguma forma vamos ilustrar no seguinte quadro.

Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Interno

Vantagens	Desvantagens
Aproveitar melhor o potencial humano da organização.	Risco de impedir a entrada de novas ideias, experiências e expetativas.
Motivar e encorajar o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários.	Facilita e favorece a rotina atual
Incentivar a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização.	Pouca alteração do capital humano.
Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental.	Ideal para empresas burocráticas e pouco flexíveis.
A integração e sociabilização são facilitadas, ganha-se tempo	Conserva e mantém a cultura organizacional existente.
É mais económico em tempo e dinheiro	Pode criar conflitos de interesses.

Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos.	Funciona em sistema fechado de reciclagem continua.
Custo financeiro menor que o recrutamento externo.	Cria rivalidades internas e frustrações

Tabela 1: Fonte adaptada de Chiavenato (2010).

Os métodos utilizados no recrutamento interno dependem da dimensão da organização, do número de candidatos potenciais e dos meios disponíveis e tempo disponível para conduzir o processo, podendo a organização optar pelo recrutamento por escolha direta, das pessoas cujo perfil é o que melhor se adapta à função. Este é feito através de concurso interno aberto a todos os candidatos. Podem também convidar-se os funcionários a recomendarem a pessoa que consideram mais adequada para desempenhar a função. Obtendo-se desta forma a posição relativa de cada candidato em relação aos restantes.

O recrutamento externo

O recrutamento externo por seu lado, atua sobre os candidatos que estão disponíveis no mercado de trabalho e fora da organização, para os sujeitar ao processo de seleção, para atividades desenvolvidas pela organização.

Neste a organização procura novas ideias, talentos e competências, tendo em vista a renovação do seu capital intelectual, através da incorporação de novos conhecimentos, que venham dar vantagem competitiva à organização, tendo em conta o mercado em que esta está a operar. Para que tal possa ocorrer, as empresas e organizações procuram obter tais recursos fora do seu seio organizacional, garantindo assim a entrada de sangue novo e de novas ideias. Este tipo de recrutamento é ideal para empresas que operam em mercados competitivos.

Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Externo

Vantagens	Desvantagens
Permite a entrada de sangue novo na empresa.	Pode afetar a moral dos colaboradores internos.
Enriquece o capital humano.	Contribui para menor felicidade dos colaboradores.

Pode aumentar os conhecimentos da organização e sua visibilidade.	Obriga ao uso de técnicas de seleção.
Promove alterações na cultura.	Aumenta o tempo de socialização.
Incentiva a interação com o mercado de mão de obra.	É mais caro que o recrutamento interno e os resultados são mais imprevisíveis.

Tabela 2: Fonte adaptada de Chiavenato (2010)

Recrutamento misto

Neste tipo de recrutamento a empresa opta por não dar prioridade a qualquer dos tipos de recrutamento anteriores, (interno ou externo), tendo em conta as vantagens e desvantagens que cada um apresenta, mas opta por recorrer a ambos, uma vez que estes se completam.

Neste a organização procura atrair tanto o talento interno como externo na perspectiva de obter os melhores candidatos, sem frustrar as expectativas daqueles que já fazem parte dos seus quadros.

Para Chiavenato (2010), “o recrutamento é misto quando a organização faz uso das fontes de recrutamento interno e externo”, o qual segundo o mesmo autor pode acontecer por três formas:

Na primeira o recrutamento externo seguido de recrutamento interno, caso aquele não tenha apresentado os resultados pretendidos. A empresa está interessada na entrada de pessoal já qualificado para se poder transformar no curto prazo, estando por isso disposta a importá-lo do mercado externo. Não o tendo conseguido lança então mão do seu próprio pessoal, sem considerar, de inícios os critérios de qualificação necessários.

Na segunda situação temos primeiro o recrutamento interno seguido do recrutamento externo, em que a organização dá prioridade aos seus colaboradores na disputa das oportunidades existentes. Não tendo encontrado aquilo que procura lança mão o recrutamento externo, na busca do talento que necessita.

Na terceira a organização lança mão do recrutamento externo e interno ao mesmo tempo. Neste caso a organização está apenas preocupada com o preenchimento da vaga existente quer ocorra pela incorporação de novo talento quer pela promoção do existente; nestes casos uma boa política dos recursos humanos dá preferência

aos candidatos internos sobre os externos em caso de igualdade, prevenindo a saída de talentos bem como premiando a competição profissional interna.

Este tipo de recrutamento permite por um lado o premiar e reter talentos da organização e por outro possibilita ainda incorporação de novos talentos, considerados fundamentais para o crescimento, competitividade e sobrevivência futura da mesma.

Recrutamento online

Neste processo de recrutamento a empresa foge ao recrutamento tradicional mais demorado, escolhendo um caminho mais curto e económico alargando o seu raio de ação a tudo o mundo da Web.

A organização faz a divulgação na sua própria página web, convidando os candidatos a depositarem os seus dados biográficos, que irão servir para automatizar o seu processo de recrutamento e seleção. Este novo método, utiliza essencialmente a internet para encontrar, atrair, avaliar, entrevistar e contratar novos colaboradores para a organização de uma forma global e sem fronteiras, num espaço de tempo que podemos considerar quase real.

Para Cappelli (2001), o processo de recrutamento on-line ocorre em três estágios, que são o de atrair o candidato, o de seleciona-lo e promovendo o contrato imediato, obtendo desta forma a organização o talento que necessita, para poder competir com os seus concorrentes.

Este tipo de recrutamento implica por parte dos candidatos o domínio das novas tecnologias de comunicação, o que em certos casos pode ser um fator de exclusão tendo em conta o perfil dos candidatos.

Seleção

Trata-se de um processo de decisão e escolha, após uma comparação entre as competências necessárias para o desenvolvimento da função ou cargo e as oferecidas pelos candidatos, selecionando aquele ou aqueles cujas características melhor se adaptam ao cargo ou função, face ao desejado pela organização.

Para Chiavenato (2009), a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização, por terem as características desejadas por aquela.

Por outro lado, Caetano e Vala (2007), referem que não basta ter “o homem certo no lugar certo”, tal visão é para estes autores bastante redutora da seleção, pois não tem em

conta as alterações do posto de trabalho, nem as modificações do próprio indivíduo. Por um lado, nada nos garante que as condições do trabalho se vão manter inalteradas sem sofrer a influência ditada pelas novas tecnologias, o que vai provocar alterações substanciais nas exigências solicitadas ao fator humano. A experiência mostra-nos ainda que o nível de motivação resultante da nova colocação se vai modificando ao longo do tempo.

O desafio das organizações é no fundo encontrar de entre os vários candidatos, aquele que melhor se adequa à função, melhor pode responder a futuras alterações organizacionais e garante a obtenção imediata dos melhores resultados.

Neste processo de seleção a organização vai comparar os candidatos com base nos requisitos pré-definidos, tendo em vista a escolha daquele que julga ser o melhor para ocupar o lugar.

Para Caetano e Vala (2007), no fundo as organizações devem através do seu processo de seleção escolher a pessoa que garanta uma adaptação rápida ao posto de trabalho, e que possua potencial suficiente para progredir no projeto de carreira.

Colocação

Selecionado o candidato que reúne as melhores condições para poder preencher a vaga, este é formalmente empossado nas novas funções. Este conceito engloba segundo Caetano e Vala (2007), o ato formal de colocar o elemento na vaga disponibilizada e tendo por base o processo de seleção que foi alvo.

Hoje as organizações de um modo geral reconhecem, que durante o processo de seleção não é possível avaliar as aptidões de integração no contexto organizacional de um novo elemento. O seu sucesso no seio da organização resulta da sua capacidade de estabelecer interações sociais.

Assim, é importante um processo de sociabilização e aprendizagem, que vão garantir uma melhor integração e adaptação ao posto de trabalho, o qual se vai manter ao longo de toda a carreira.

Recrutamento e seleção na investigação criminal

Análise documental e regulamentar

O recrutamento a seleção e admissão dos elementos policiais para a Estrutura de Investigação Criminal da PSP, tem sofrido ao longo dos tempos, várias influências

resultantes do simples decurso dos anos, alterações legislativas, regulamentação interna e gestão de recursos humanos ao nível dos CD da PSP.

Com a publicação do Decreto-Lei 81/95 de 22 de abril, são criadas na PSP, as brigadas anticrime, unidades com competência em matéria de prevenção e investigação do tráfico de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas. Estas foram constituídas em cada CD da PSP, ficando na dependência direta do respetivo Comandante.

O mesmo Decreto-Lei, previa já a formação específica e adequada à prossecução das atribuições de prevenção e investigação criminal daquelas brigadas.

Tendo por base aquele normativo, a PSP definiu a organização e funcionamento das Brigadas Anticrime (BAC) e Brigadas de Investigação Criminal (BIC) e Secções de Investigação Criminal (SIC), através da NEP OPSEG/DEPOP/04/02 de 22 de março de 2000, instrumento que até então regulava esta matéria, agrupando-a em três serviços:

As BAC faziam a investigação dos crimes ligados à droga²;

As BIC desenvolviam os inquéritos delegados pelo Ministério Público, relacionados com crimes que causavam insegurança para as populações;

As SIC faziam a instrução de inquéritos relativos a crimes de menor gravidade.

Na sequência da publicação da Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto, que vem definir as competências das várias polícias em matéria de investigação criminal, é publicado o despacho 20/GDN/2009, em 15 dezembro, que criava na PSP uma verdadeira Estrutura Nacional de Investigação Criminal, onde foram redefinidos os efetivos afetos à mesma bem como as valências que esta deveria comportar, abandonando-se o modelo anterior, respondendo desta forma à alteração legislativa resultante da LOIC³. Na verdade, a PSP não acompanhou esta transformação com uma nova política de recrutamento e seleção que permitisse a captação dos seus melhores talentos, tendo em vista desenvolver uma investigação de melhor qualidade.

Perfil do operacional de Investigação Criminal.

Da análise efetuada verifica-se que neste processo de renovação foi esquecido o recrutamento e seleção, necessários para o exercício de tais funções, uma vez que a única

² Lei da droga aprovada pelo DL n.º 15/93 de 23 de janeiro.

³ Lei da Organização da Investigação Criminal Lei n.º 49/2008, de 27 de agosto.

referência escrita sobre este assunto continuava a ser a constante na NEP OPSEG/DEPOP/04/02, de 22 de março de 2000, já com 19 anos, que refere a forma como deve ser feito o recrutamento e seleção para a área da Investigação Criminal e definiu o perfil dos candidatos.

Recrutamento das BAC e BIC.

É efetuado ao nível dos Comandos, revestindo a forma de convite publicado em ordem de serviço, devendo os elementos ter os seguintes requisitos:

Os elementos da PSP devem ter pelo menos 2 anos de serviço efetivo;

Ter exemplar comportamento ou encontrar-se na 1ª classe de comportamento;

Demonstrar disponibilidade para o serviço;

E possuir as seguintes características:

Bom senso e ponderação, disciplina e autodomínio, não apresentar vulnerabilidades do foro psíquico, fisiológico, social e patrimonial que possam por em causa a sua honorabilidade, possuir estabilidade emocional, sentido de responsabilidade, sociabilidade, compreensão verbal, expressão e fluência verbal, memória e resistência física.

Os Comandantes eram os responsáveis pela verificação permanente dessas características.

Os candidatos selecionados pelos comandos frequentavam um curso de formação específica para BAC e BIC, ministrado pela Direção Nacional da PSP, após o que era feito o ingresso naquelas brigadas. Estes deveriam reunir as características da tabela.

ANEXO II BAC/BIC

Caraterísticas		Descrição
Personalidade	Estabilidade emocional. Sentido de responsabilidade. Sociabilidade.	Elevada capacidade de autocontrole, prudência e de raciocínio, mesmo em condições de perigo iminente. Elevada capacidade de reflexão, maturidade, prudência e rigor nos

		<p>procedimentos técnicos das brigadas.</p> <p>Boa capacidade de relacionamento social, nomeadamente com testemunhas, autoridades, para condução de interrogatórios e inquéritos.</p> <p>Sentido de trabalho em equipa</p>
Cognitivas/ /Sensoriais	<p>Compreensão verbal.</p> <p>Expressão e fluência verbal.</p> <p>Memória.</p>	<p>Boa capacidade para compreender todos os relatos, informações e explicações dos intervenientes no processo de investigação.</p> <p>Deve expressar-se clara e concisamente.</p> <p>Boa memória visual e auditiva.</p>
Físicas	<p>Resistência.</p> <p>Boa aptidão e condição física.</p>	<p>Capacidade de suportar longos tempos de atividade.</p> <p>Superar obstáculos ao nível físico e psicológico.</p>
Profissionais	<p>Comportamento.</p> <p>Tempo de serviço.</p> <p>Disponibilidade.</p>	<p>Estar na 1ª classe de comportamento.</p> <p>Ter pelo menos dois anos de serviço operacional efetivo.</p> <p>Demonstrar disponibilidade...</p>

Tabela 3: Fonte adaptado da NEP OPSEG/DEPOP/04/02, de 22 de março de 2000.

Atrativo financeiro

Com a publicação do Decreto-Lei nº 299/2009 em 14 de outubro, é criado o suplemento especial de serviço, através do qual se procura reconhecer o exercício de funções especializadas, em condições mais exigentes de penosidade, insalubridade e desgaste físico agravado, incluindo-se nestas a atividade de investigação criminal.

Esta componente financeira passou a ser atribuída a todos aqueles que reunissem cumulativamente os seguintes pressupostos:

- 1) Exercício efetivo de funções operacionais de investigação criminal;
- 2) Curso especializado adequado;
- 3) Desempenho de funções em unidades e subunidades previstas na estrutura orgânica da PSP.

Uma tal compensação de natureza financeira, constitui mais um atrativo para o desempenho de tais funções, o que leva a que o processo de recrutamento e seleção, seja seguido e escortinado com maior atenção por parte dos profissionais da PSP a nível nacional.

Estrutura atual

A Investigação Criminal da PSP tem hoje no seu topo o Departamento de Investigação Criminal (DIC/DN), criado pela Portaria n.º 383/2008 de 29 de maio, aquém compete entre outras funções a gestão e coordenação da investigação criminal em todo o dispositivo da PSP.

Com a publicação do Despacho n.º 20/GDN/2009 de 15 de dezembro, foram incrementados e consolidados o conteúdo funcional e a estrutura orgânica da Investigação Criminal na PSP. Foram criadas as Divisões de Investigação Criminal (DIC) e Esquadras de Investigação Criminal (EIC) nos Comandos Metropolitanos e nos Comandos Regionais e Núcleo de Investigação Criminal (NIC) e Esquadras de Investigação Criminal (EIC) nos Comandos Distritais.

Com a entrada em vigor do despacho 22/GDN/2012, são estabelecidas algumas regras relativas à entrada de Polícias para a estrutura de investigação criminal, impondo-se para além de formação especializada a necessidade de autorização superior, que ficou centralizada na Direção Nacional da PSP.

Assim, e tendo em conta que o objeto do presente trabalho é o recrutamento e seleção de profissionais para a investigação criminal, não iremos fazer a destrição entre as origens orgânicas da estrutura, (nomeadamente unidades subunidades, Núcleos ou Equipas ao nível de Comando Distrital ou DIC/DN), apenas considerando as competências funcionais previstas para os diferentes serviços operacionais de uma EIC, as quais transcrevemos do Despacho n.º 20/GDN/2009 de 15 de dezembro:

1. Brigada de Investigação Criminal (BIC). Unidade operacional, de uma Esquadra de Investigação Criminal, organizada por equipas, preferencialmente vocacionada para

a prevenção, repressão e investigação da criminalidade que mais diretamente afeta o sentimento de segurança das populações, com o respetivo Comandante, à qual compete:

- a) Investigar, no âmbito das competências da PSP e na área de jurisdição da Esquadra, os crimes denunciados, incluindo os relacionados com o tráfico de estupefacientes;
- b) Apoiar, na área da investigação e repressão da criminalidade, o restante efetivo da Esquadra;
- c) Reforçar a vigilância nas áreas de maior risco, designadamente, nas zonas escolares, comerciais e de serviços, transportes públicos, parques de estacionamento, gares e outras áreas de maior movimentos e circulação de pessoas;
- d) Manter um permanente esforço de pesquisa de informações com vista à obtenção de notícias que favoreçam o desenvolvimento da sua atividade;
- e) Manter especial ligação com as restantes subunidades da PSP bem como com outras Forças e Serviços de Segurança;
- f) Proceder à instrução dos respetivos inquéritos, quando delegados pelo Ministério Público;
- g) Promover a execução de Mandados Judiciais de Captura, de Detenção ou de Condução sob Detenção enviados à Esquadra, referentes à prática de crimes que mais diretamente afetam o sentimento de segurança das populações, bem como a sua devolução após cumprimento.

2. Brigada de Prevenção Criminal (BPC). Unidade operacional, de uma esquadra de investigação criminal, com o respetivo chefe, organizada por equipas, à qual não devem ser atribuídos inquéritos para investigação, constituindo-se assim como uma força de disponibilidade imediata de reação, a quem compete, no quadro de competências da PSP, em toda a área de jurisdição do Comando:

- a) Apoiar o restante dispositivo policial, constituindo-se como força de reação;

- b) Promover a execução de diligências processuais de maior visibilidade, como mandados judiciais de captura, de detenção ou de condução ou de condução sob detenção;
- c) Apoiar o Comando noutras áreas ligadas à prevenção criminal, caso se revele necessário;
- d) Garantir resposta imediata a qualquer foco de criminalidade que pela sua natureza e gravidade exija uma intervenção urgente.

3. Unidade Local de Informações Criminais (ULIC). Equipa operacional, de uma Esquadra de Investigação Criminal à qual compete:

- a) Estudar e analisar a evolução das tendências e padrões da criminalidade na sua área de responsabilidade e propor as estratégias de prevenção e combate, por forma a estabelecer prioridades de ação policial;
- b) Manter um permanente esforço de pesquisa de informações com vista à obtenção de notícias que favoreçam o desenvolvimento da sua atividade, em coordenação com a BPC;
- c) Elaborar os diversos relatórios e mapas operacionais e estatísticos relativos à sua subunidade;
- d) Identificar e hierarquizar as necessidades de informações de acordo com as necessidades do Comandante de Esquadra de Investigação Criminal;
- e) Proceder de forma sistemática à recolha, tratamento, análise e difusão de notícias a partir de fontes abertas.

Tendo em consideração o detalhado conteúdo funcional previsto para os diferentes serviços de uma EIC, procurou-se efetuar uma dedução de competências pessoais e profissionais, que deverão integrar o perfil do operacional de investigação criminal, procurando reuni-las numa tabela.

Tabela de conteúdos *versus* competências profissionais e pessoais

BIC	BPC	ULIC	Competências evidenciadas como necessárias:
a), c), d), f), g)	a), b), c), d)	a), e)	Motivação

a), b), c), d), g)	a), c)	b), e)	Disponibilidade
b), c), e), g)	a), b), d)	b)	Trabalho em Equipa
a), c), d), g)	b), d)	a), c), d)	Observação e Análise
c), d), f), g)	a)	a), b)	Disciplina
e)	a), c), d)	e)	Flexibilidade/Adaptação/Improviso
b), e)	a)		Gestão de conflitos internos
c), e), g)	b), d)		Gestão de conflitos externos
a), d), g)	b), d)	a), c), d)	Prospecção/ pesquisa de informação
a), c), d), g)	b), d)	a), c), d)	Observação e Análise
c)	b), c)		Postura
a), d), e), g)	a), b)	b)	Domínio da comunicação Verbal
a), d), g)			Domínio da comunicação não-verbal
a), c), d)	a), b),	a), b), c), e)	Autodomínio/ Ponderação/ Resistência à Frustração e Stress
a)	b)	a), c), d)	Sensibilidade Organizacional/ Confidencialidade/ Sigilo/ Responsabilidade

Tabela 4: Fonte adaptada de Chiavenato (2010).

Com o elencar das presentes competências, conjugadas com as anteriores enunciadas na NEP OPSEG/DEPOP/04/02 de 22MAR00, as quais deverão ser aplicadas durante o processo de recrutamento e seleção, no sentido de conseguirmos colocar os operacionais o mais capacitados possível para o desempenho das presentes funções.

Para tal, julgamos desde já, pertinente a existência de um momento de avaliação dos candidatos, onde se consiga verificar a existência em maior ou menor grau das competências selecionadas, através de critérios de evidência devidamente definidos.

No entanto e decorrente da metodologia aplicada, teremos a possibilidade de conjugar a presente perceção, com os dados recolhidos através da aplicação do questionário.

Novos desafios

Com a emergência novos tipos de criminalidade, novos modos de atuação aliados a velhos tipos de criminalidades em que o contacto entre o criminoso e vítima são cada vez mais impessoais e feitos com recurso a novas tecnologias, como se encontra espelhado no Relatório Socta (2017), sobre criminalidade grave, organizada e transnacional, importa que as polícias façam uma aposta na sua ação formativa caminhando no sentido de uma maior especialização, o que mais uma vez vem por a nu a necessidade de uma aposta forte nas vertentes de recrutamento e seleção para obter os melhores profissionais para o desempenho de funções na IC.

Metodologia aplicada

Para o desenvolvimento do presente trabalho foram aplicados questionários aos polícias que prestam serviço na sede do Comando Distrital de Viseu, das classes de Oficiais, Chefe e Agentes, para melhor compreender qual era a sua perceção em relação ao perfil que deveria reunir um investigador criminal e à forma como deveria ser feito o recrutamento e seleção para trabalho na IC.

Para tal foi previamente validado o questionário a aplicar, num universo de 206 polícias, que constituem o efetivo da sede do Comando Distrital de Viseu, tendo sido recolhidos 95 inquéritos válidos, preenchidos voluntariamente e de forma aleatória os quais constituem a nossa amostra.

O tratamento dos resultados obtidos nas questões 1 a 3 do questionário foi efetuado com o recurso à aplicação informática Excel, que integra o pacote *Office* na sua versão 10.0 da empresa *Microsoft* e consiste na análise simples dos somatórios obtidos.

Tendo em conta que o universo da nossa amostra 206 polícias, que prestam serviço na sede do comando de Viseu, procuramos definir o tamanho da nossa amostra para as questões 4 e 4.1, para um nível de confiança 95% , uma margem de erro 5% e numa proporção esperada de respostas de 0,9 a favor da existência de provas de recrutamento e seleção, para estimarmos o número da nossa amostra usando para o efeito a seguinte formula,

$$n = \frac{N * Z^2 * P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p * (1-p)} .$$

Atendendo às limitações de tempo e à impossibilidade de promover o tratamento estatístico exaustivo dos dados, nomeadamente análise de frequência e Alfa de Cronbach, decidimos aplicar a formula, $\partial = \left(\frac{K}{K-1}\right) * \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2}\right]$, relativa àquele indicador, na

questões 4 e 4.1 do questionário para aferir do grau de confiabilidade das respostas obtidas na amostra.

Para aplicar aquele parâmetro decidimos atribuir o valor 1, a cada vez que era assinalado um tipo de prova e atribuir o valor zero, de cada vez que uma prova não era referida. Não sendo referida qualquer prova, era atribuído a todas as elencadas no enunciado uma cotação zero, conforme anexo E.

Caracterização da amostra

A amostra em estudo integra 9 oficiais, 16 chefes e 71 agentes, que prestam serviço na cidade de Viseu, no ano de 2019, mais concretamente na sede do Comando Distrital da PSP, totalizando 95 policias, com idades compreendidas entre os 25 e 59 anos de idade. Quanto ao género esta é composta por 10 elementos do sexo feminino e 85 do sexo masculino, cujo tempo de serviço na PSP varia entre 1 ano e 36 anos tendo-se obtido uma média de tempo de serviço efetivo na PSP é de 25,25 anos. Já a faixa etária varia entre os 25 e 59 anos de idade, sendo que a média de idades obtida é de 47,43 anos, e a faixa etária mais representativa da amostra situa-se entre os 46 e 50 anos.

A nossa amostra resulta de um universo de 206 policias, que prestam serviço na sede do CD de Viseu, assim para obter um nível de confiança 95% , margem de erro 5% numa proporção esperada de respostas de 0,9 a favor de provas para calcular a amostra usamos a

seguinte formula
$$n = \frac{N * Z^2 * p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p * (1-p)}$$

N= universo da mostra (206); Z= nível de confiança de 95% utilizando a tabela de distribuição da normal $Z = 1,96$; e = margem de erro (5%); p = proporção estimada de respostas a favor de provas $p = 0,9$; feito o cálculo implica que a amostra teria de ter pelo menos 83 inquéritos validos, pelo que ao serem apurados 95 inquéritos válidos, facto que vem reforçar a validação da amostra em relação às questões 4 e 4.1 do questionário realização de provas de recrutamento e seleção para a IC.

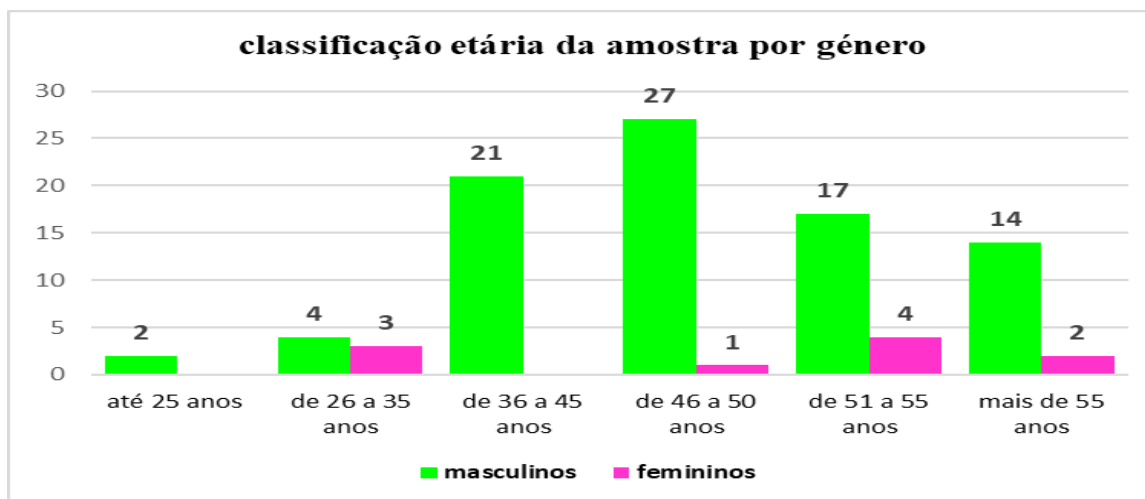


Gráfico 1: Classificação etária da amostra por género (fonte do próprio).

Resultados obtidos análise e discussão

Resultados obtidos

O presente questionário pretendia distinguir entre os inquiridos aqueles que faziam parte da estrutura de investigação criminal e os que não faziam, para poder aferir de entre os que já faziam parte da estrutura quantos haviam sido sujeitos a provas de recrutamento e seleção e que tipo de provas haviam executado.

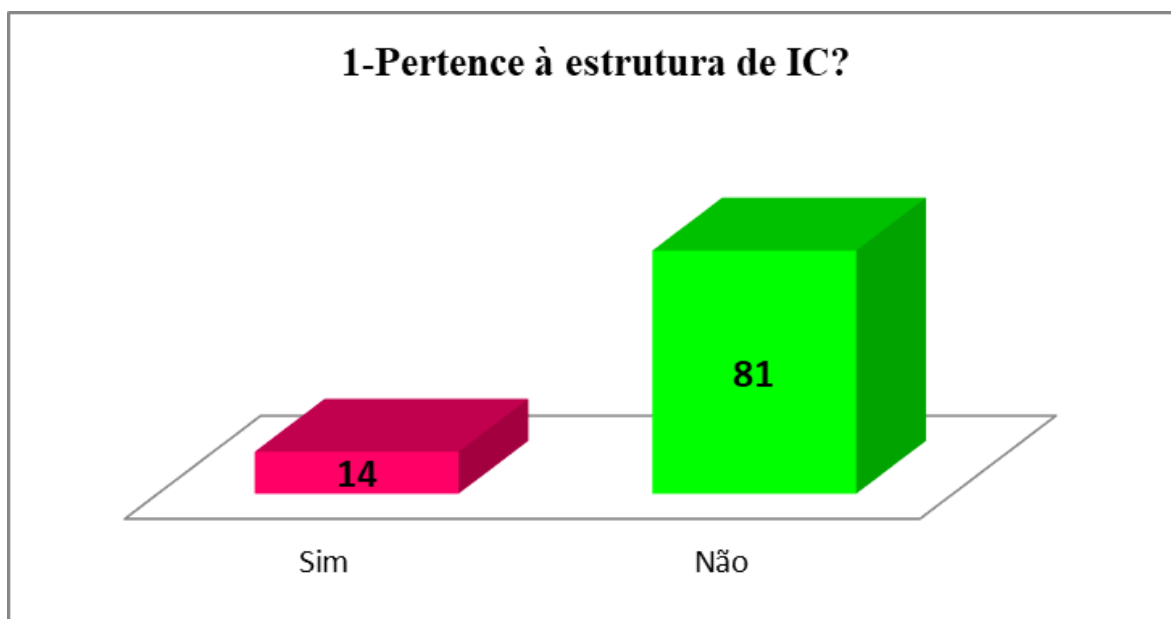


Gráfico 2: Colocação dos elementos da amostra face à estrutura da IC (fonte própria).

Dos inquiridos que fazem parte da Estrutura da Investigação criminal e só dois destes haviam sido sujeitos a provas de recrutamento e seleção, não tendo os restantes executado qualquer tipo de prova.

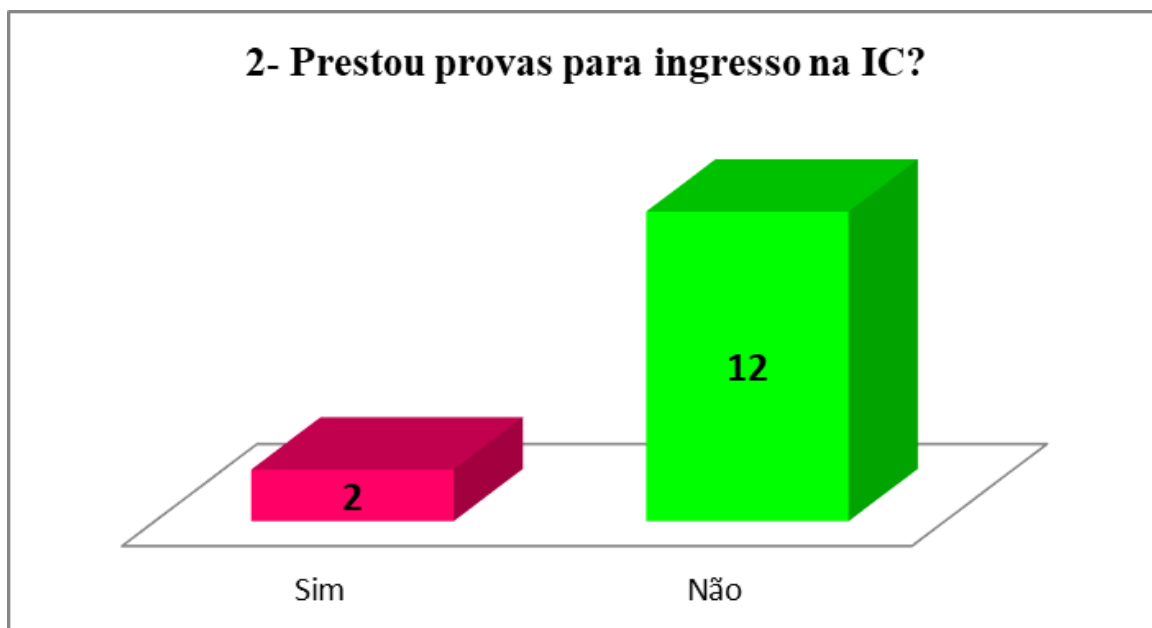


Gráfico 3: colocados na estrutura da IC com e sem provas de ingresso (fonte própria).

Ao ser questionado das competências indicadas aquelas que considerava mais importantes para um desempenho de funções como investigar na investigação criminal, de entre as indicadas, respostas foram as seguintes:

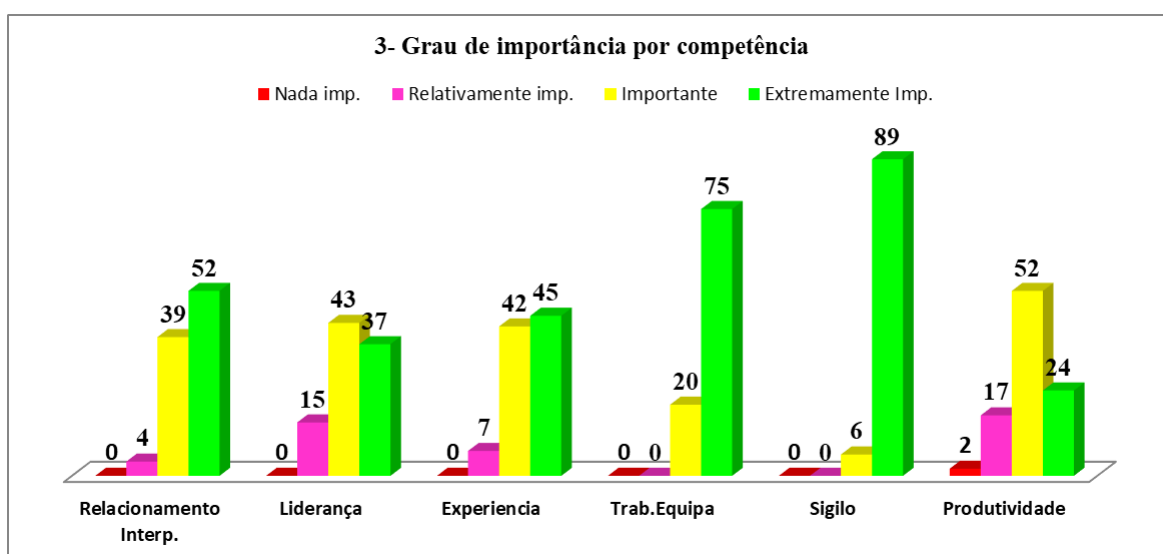


Gráfico 4: Grau de importância face a competência (fonte própria).

Ao ser solicitado aos inquiridos para manifestarem a sua opinião se deveria haver provas para recrutamento e seleção para a estrutura da investigação criminal, no universo de 95 inquirido 90 manifestaram-se a favor da realização de provas, tendo 5 manifestados contra a realização de provas.

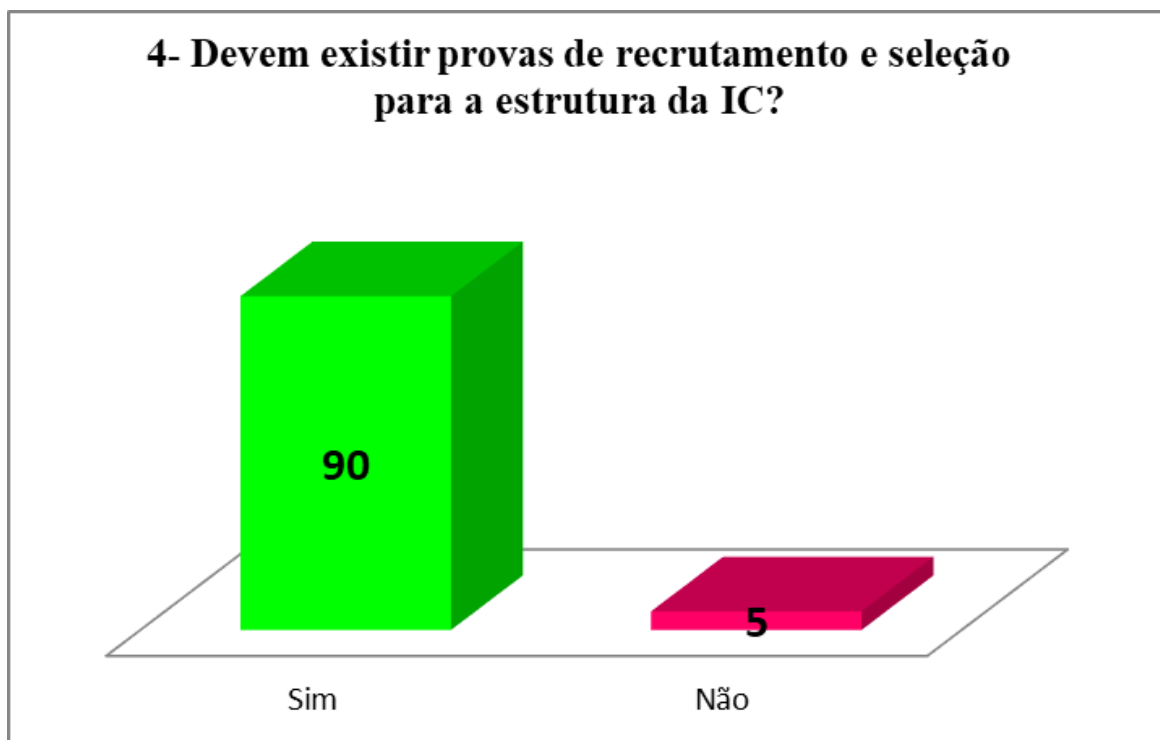


Gráfico 5: Necessidade de provas de ingresso na estrutura da IC (fonte própria).

Ao ser colocada a questão sobre o tipo de provas a aplicar no recrutamento e seleção para a investigação criminal foram obtidos os seguintes resultados:

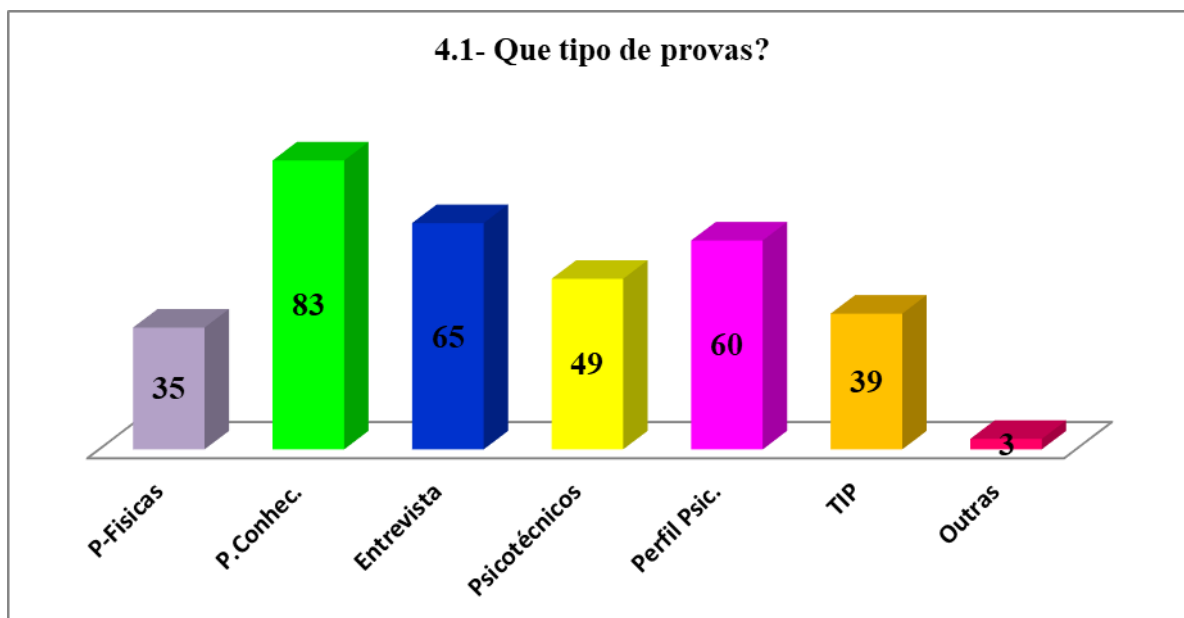


Gráfico 6: Provas de recrutamento e seleção apontadas pela amostra (fonte própria).

Para os inquiridos as provas que mereceram maior aprovação foram a de conhecimentos, seguida da entrevista e perfil psicológico, tendo as provas físicas e outras colhido menor aceitação.

Análise e discussão dos resultados

Através da análise dos resultados obtidos podemos verificar que cerca de 85,26%, dos policias da amostra não pertence à Estrutura de IC (cfr. 4 Gráfico n.º 2) e dentro do universo daqueles que pertencem à estrutura da investigação criminal 85,71%, não foi sujeito a provas de recrutamento e seleção para ingressar na Estrutura (cfr. Gráfico n.º 3). Apenas dois elementos realizaram provas, um deles de conhecimentos e o outro de conhecimentos e entrevista.

Quanto ao nível de importância das competências necessárias e que um operacional da investigação criminal deve possuir (cfr. Gráfico n.º 4), os inquiridos responderam como sendo extremamente importante o investigador possuir a capacidade de manter o sigilo (cerca de 94%), a capacidade de trabalho em equipa (cerca de 79%), a capacidade de relacionamento interpessoal (cerca de 55%) e a experiencia profissional (cerca de 47%). Importa realçar que a liderança apenas foi indicada por 38% e apenas 25% responderam que a produtividade é extremamente importante para integrar a estrutura da investigação criminal.

Sobre a necessidade de realização de provas de recrutamento e seleção para integrar a estrutura da investigação criminal 95%, respondeu que deverão existir provas (cfr. Gráfico n.º 5). Segundo os inquiridos, as mesmas devem incluir prova de conhecimentos (cerca de 92%), prova de entrevista (cerca de 72%) e análise de perfil psicológico (cerca de 66%), prova de psicotécnicos (cerca 54%). Quanto a realização de provas de TIP e provas físicas, estas apenas tiveram a aprovação de 43% e 38%, respetivamente, de entre os que se pronunciaram a favor de provas. Importa ainda referir que apenas 3% se pronunciaram a favor de outras provas, indicando as seguintes possibilidades “*prova de conhecimentos específicos e habilitações literárias*”; “*conhecimentos informáticos*”; “*análise de perfil, com disponibilidade total para o serviço sem estar preocupado em cumprir horário*”.

Feita a análise correlacionada das respostas dadas em relação ao tipo de provas e não realização destas, seguindo o método aplicou-se a formula , $\partial = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_t^2} \right]$, apurando-se um Alfa de Cronbach de 7,1 e aplicando a formula do desvio padrão $dp =$

4 Confronte gráfico indicado.

$\sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - Ma)^2}{n}}$, apurou-se um desvio padrão de 1,616878, para um grau de confiança de 95%, e uma margem de erro de 5%, valores que confirmam a consistência da amostra.

À pergunta 4.2 do questionário (Se não - concorda com a existência de provas de seleção-, explique porquê?) obtivemos 5 respostas abertas que enumeram as seguintes razões para a não realização de provas “ *experiência profissional ou aptidão para o trabalho na IC bastam*”, “ *às vezes o melhor elemento não é o que tem melhores notas mas sim o que tem perfil adequado para a missão*”; “ *o mais importante é a vontade de trabalhar*”; “ *as provas não devem ser decisivas para o desempenho da função penso que deveria ser por gosto pessoal e deveria o pessoal ficar ali menos de 5 anos consecutivos*”; “ *porque a seleção de indivíduos que integram a estrutura da IC devem demonstrar essencialmente grande capacidade de trabalho e dedicação*” representando estes 5% da amostra.

Com a aplicação dos questionários conclui-se que a grande maioria dos inquiridos que presta serviço na estrutura da investigação criminal não foi sujeito a qualquer tipo de prova de recrutamento e seleção.

No entanto, concluímos que a opinião dos inquiridos, independentemente de terem sido submetidos a provas de seleção, é que na sua grande maioria deverão existir provas, as quais, deverão assentar essencialmente em testes de conhecimentos, entrevista, perfil psicológico e psicotécnico.

Atendendo aos resultados expostos, consideramos imperativo normalizar todo o procedimento de recrutamento e seleção dos elementos policiais para a Estrutura de Investigação Criminal, por forma a mitigar disparidades existentes, implementando um processo que seja transparente, imparcial, com capacidade de captar os melhores talentos para a função.

Conclusões e propostas

Decorrente da análise dos normativos existentes na PSP relativo ao recrutamento e seleção de elementos policiais para a Estrutura de Investigação de Criminal, conclui-se que o quadro regulamentar interno é bastante limitado e está bastante obsoleto, não definindo um critério uniforme e transversal de recrutamento e seleção que possa ser aplicado ao dispositivo e em qualquer Comando da PSP.

Da observação dos procedimentos realizados para o recrutamento e seleção, para a investigação criminal, no seio da mostra, verifica-se que dentro do mesmo Comando há elementos que foram sujeitos a provas de recrutamento e seleção e outros não foram sujeitos a tal. Por outro lado, as três provas que mereceram maior aprovação por parte dos elementos da amostra foram a prova de conhecimentos (92%), provas de entrevista (72%) e análise do perfil psicológico (66%).

Do universo dos inquiridos apenas 51% considera que no processo de recrutamento e seleção deverá incluir a realização de psicotécnicos, 43% considera que deverá incluir provas técnicas e 38% as provas físicas, tais respostas resultantes da amostra apresentam um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%.

Reconhecendo que na atualidade a PSP deve pautar a sua atuação por critérios de transparência, imparcialidade e na rigorosa prossecução do interesse público, através da prestação de um serviço que deve ser norteado pelo prisma da qualidade total e inerente melhoria contínua, o que também deve ser aplicado na área do recrutamento e seleção ao nível interno, julga-se ser pertinente ter em conta a opinião dos inquiridos na amostra, que de uma forma clara e consistente, se manifestaram a favor da existência de prova de recrutamento e seleção para integração da estrutura da IC, rompendo-se assim com o paradigma existente escolha direta.

Tendo em conta o analisado e explanado ao longo deste trabalho, concluímos no mesmo sentido da opinião da grande maioria dos inquiridos, que o processo de recrutamento e seleção dos profissionais para a estrutura de Investigação Criminal, feito no comando em análise, não é percecionado como adequado, pelo que se deverá equacionar a implementação de provas de seleção, desejavelmente uniformes a nível nacional, de forma a que se possa avaliar as capacidades pessoais e profissionais de cada um dos elementos, com base em critérios de objetivos, que garantam a imparcialidade do processo de captação dos melhores talentos, como comprovam os resultados obtidos através da amostra deste estudo.

Aceitando algumas das sugestões lançadas pelos nossos inquiridos no que permanência na estrutura de investigação criminal diz respeito sugere-se que a colocação seja feita em comissão de serviço por período limitado e renovável.

Assim, procurando-se materializar estas breves conclusões num modesto contributo para o conhecimento e melhoria continua dos processos, entende-se, pertinente a existência

de pelo menos três momentos de avaliação dos candidatos, um através de entrevista, onde se consigam verificar a existência das competências selecionadas, através de critérios de evidência devidamente definidos, outro através de como uma prova de avaliação de conhecimentos e ainda uma prova de avaliação do perfil psicológico, procurando alcançar o melhor equilíbrio possível entre transparência, eficácia e eficiência.

Perante as conclusões obtidas no presente trabalho propõe-se ainda que em continuidade ao mesmo seja estabelecido o perfil a que deve obedecer o futuro investigador criminal da PSP. Esta definição do perfil do Investigador, permitiria uma objetiva inventariação das características pessoais e técnicas do elemento policial a recrutar para a IC5 conforme proposta formulada em anexo A.

Para uma melhor harmonização de procedimentos, por forma a evitar disparidades no recrutamento e seleção de pessoas, propõem-se que seja revogada NEP OPSEG/DEPOP/04/02, de 22 de março de 2000 e reformulado o Despacho n.º 20/GDN/2009 de 15 de dezembro, com a introdução de um regulamento de admissão para a Estrutura de Investigação Criminal⁶, conforme proposta formulada em anexo B.

⁵ Ver anexo A - proposta de grelha de avaliação de competências.

⁶ Ver anexo B - proposta de regulamento e seleção para a estrutura de investigação criminal na PSP.

Bibliografia

António Caetano, e Jorge Vala. (2007) Gestão de Recursos Humanos – Contextos, Processos e Técnicas. Editora RH, Lda.

Cappelli, Petter. MaKing the most of on-line recruiting. Harvard Business Review, March, 2001.

Chiavenato, (2009), Administração Geral e Pública, 4ª Tiragem, Rio de Janeiro, Elsevier Editora Ltda.

Chiavenato, (2010), Gestão de Pessoas, Terceira Edição, Rio de Janeiro, Elsevier Editora Ltda.

Decreto-Lei n.º 15/93 de 22 de janeiro.

Decreto-Lei n.º 81/95 de 22 de abril.

Decreto-Lei n.º 299/2009 em 14 de outubro.

Despacho n.º 20/GDN/2009 de 15 de dezembro.

Despacho n.º 22/GDN/2012 de 15 de junho.

Filipe Almeida, (2008), Introdução à Gestão de Organizações, 2º edição, Porto, VidaEconómica.

Grande Enciclopédia Universal, (2004), volume 17, Lisboa, Correio da Manhã.

Jean Pierre Marras. (2005) Gestão de Pessoas em Empresas Inovadoras, Editora Futura, São Paulo.

Lei n.º 49/2008 de 27 de agosto.

NEP OPSEG/DEPOP/04/02, de 22 de março de 2000.

Portaria n.º 383/2008 de 29 de maio.

Relatório Scota 2017 (<https://www.europol.europa.eu/activities-services/main-reports/european-union-serious-and-organised-crime-threat-assessment-2017>)

Lisboa e ISCPSI, 20 de junho de 2019

Fernando Manuel de Almeida Gomes

Comissário

Anexo A
Proposta de Grelha de Avaliação de Competências

COMPETÊNCIA	CRITÉRIOS DE EVIDÊNCIA	QUESTÕES TIPO	AVALIAÇÃO 0-Não revela; 1-Revela pouco; 2-Revela; 3-Revela muito	AVALIAÇÃO GLOBAL
Motivação	Revela de forma clara as motivações relativas às funções que vinha exercendo.	Descreva o seu percurso profissional desde a sua entrada na PSP.		
		Porque concorreu à vaga? Quais as funções que desempenha? Tem conhecimentos sobre o trabalho a que se candidata? Porque quer deixar o seu serviço atualmente? Quais as capacidades que julga possuir para ocupar esta vaga?		
	Revela conhecimentos sobre as funções que se propõe.	Que tarefas pensa vir a desempenhar neste serviço?		
		Quais são os intervenientes processuais que existem? E participantes processuais? Onde se inserem os OPC? O que é a dependência técnica na investigação criminal?		
		Com que tipo de funções é que se sente mais confortável?		
		Como caracteriza um processo de investigação? Quem tem a tutela da investigação? Qual o posicionamento da hierarquia de comando na investigação criminal?		
	Identifica características-chave da função a que se propõe.	Que características considera que um investigador deve ter? O que é que considera importante neste tipo de serviço?		
	Identifica pontos fortes da sua experiência anterior e/ou personalidade	Em que medida considera a sua experiência anterior uma mais-valia para este serviço?		

	como “mais-valias” para a função a que se propõe.	Indique 3 características que considera positivas na sua personalidade.		
		Indique 3 aspetos da sua personalidade que poderia melhorar.		
Disciplina	Demonstra disciplina e respeito pela hierarquia.	Por norma, costuma cumprir as ordens dos seus superiores hierárquicos, mesmo quando não compreende a sua importância?		
Trabalho em equipa	Evidencia facilidade de integração e relacionamento com colegas e chefias.	Como avalia a sua relação com os seus colegas? E com a chefia?		
	Demonstra cortesia, educação e respeito pelas pessoas e pelas suas diferenças individuais.	Como avalia as suas experiências de trabalho em equipa?		
		Com que tipo de pessoas trabalha melhor? (se não especificar, pedir para descrever uma pessoa com quem tenha gostado de trabalhar). E Pior?		
Disponibilidade	Não restringe horários e/ou deslocações. Demonstra disponibilidade em diferentes contextos.	Pense que está incluído num serviço que implica, abdicar de horas de folga e/ou fins-de-semana, como reagiria?		
		Para melhor organizar a sua vida, é essencial conhecer antecipadamente o seu horário de trabalho, quer de entrada, quer de saída?		
		Quais são os seus objetivos a longo prazo?		
Autodomínio Ponderação Resistência à Frustração e Stress	Demonstra capacidade para trabalhar sob pressão.	Imagine que se empenha num novo serviço, ao qual dedica muitas horas de trabalho e que apesar disso os seus colegas não colaboram e dificultam-lhe o trabalho, como reage?		
	Enfrenta obstáculos com ponderação.	O trabalho de investigador pode ser emocionalmente muito esgotante, quando numa ocorrência policial se sente prestes a perder a paciência com resolve a situação? Como é que reage quando as coisas não correm como planeou?		
	Procura estratégias para gerir o stress.	Descreva uma situação de stress vivida durante o serviço e a forma como lidou com a mesma.		
Flexibilidade Adaptação e	Utiliza as experiências anteriores para melhorar continuamente, não se deixando influenciar por experiências menos positivas.	Costuma recorrer à experiência passada para resolver problemas atuais?		

Improviso	É capaz de ajustar as suas abordagens em função das exigências da situação.	Quando o seu método de trabalho não produz o resultado que pretende, como procede?		
Gestão de Conflitos Internos	Lidou com pessoas difíceis e/ou situações tensas, negociando e resolvendo desacordos.	Descreva uma situação problemática em contexto laboral (envolvendo colegas e/ou chefias) e como a resolveu.		
Gestão de Conflitos Externos	Procura agir com assertividade; Analisa a situação; observa; equaciona prós e contras; atende aos princípios institucionais – adequação, necessidade, proporcionalidade; na sua tomada de decisão analisa os dados colhidos de experiências passadas procurando assegurar-se que os resultados terão uma alta probabilidade de sucesso.	Comente a frase: a melhor forma de resolver um conflito é impor a minha decisão e falar mais alto que os restantes. Como é que lida com as pressões de trabalho? Como é que reage numa situação de conflito?		
		Num local de crime com cenário, qual a melhor forma de resolver a situação? E se envolver um grande número de pessoas? Numa situação de violência doméstica que acabou de acontecer, e com os dois intervenientes no local, o que faria na perspetiva da gestão do local do crime?		
Responsabilidade Sigilo Confidencialidade Organização Sensibilidade	É capaz de avaliar os efeitos nas suas decisões e comportamentos, interna e externamente.	Quando inicia um novo serviço que é desafiante, gosta de o partilhar com os seus amigos e familiares os pormenores do seu trabalho?		
	É capaz de identificar valores de referência inerentes ao serviço.	Que valores considera essenciais numa pessoa que trabalha com matéria confidencial?		
Prospecção Pesquisa de informação	É capaz de enunciar fontes e justificar a sua importância.	Na sua opinião qual ou quais são as melhores fontes de pesquisa de informação (de apoio à atividade policial), justifique?		
Observação e Análise	Demonstra capacidade de observação, análise e preocupação com o detalhe.	Feche os olhos e faça a minha descrição física.		
Postura	Demonstra segurança, calma, domínio das reações emocionais.	(Verifica-se ao longo da entrevista)		
Comunicação Verbal	Apresenta vocabulário fluido, claro, cuidado e coerente;	(Verifica-se ao longo da entrevista)		
	Apresenta um tom de voz adequado;	(Verifica-se ao longo da entrevista)		

Comunicação Não-verbal	Revela empatia, contacto visual.	(Verifica-se ao longo da entrevista)		
	Apresentação pessoal simples mas cuidada.	(Verifica-se ao longo da entrevista)		

ASPECTOS A OBSERVAR:

1. Pontualidade
2. Aspeto exterior
3. Cumprimentos (Adequado à Instituição)
4. Controle de tiques nervosos
5. Capacidade de escuta
6. Capacidade de resposta assertiva e operativa
7. Convicção nas respostas
8. Adequabilidade das habilitações. Sim ou não? Se não, porquê?
9. Reforço dos pontos fortes.
10. Reação às perguntas sobre os pontos fracos.
11. Referências dadas.
12. Perguntas colocadas (curiosidade).
13. Contacto ocular (nas perguntas e nas respostas).
14. Verificação dos requisitos de definidos no regulamento de recrutamento e seleção.

Anexo B
REGULAMENTO

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA A ESTRUTURA DE INVESTIGAÇÃO
CRIMINAL NA PSP**

O presente regulamento visa a uniformização de procedimentos em todo o dispositivo da PSP no que respeita ao processo de recrutamento e seleção de operacionais para a estrutura de investigação criminal (IC).

A colocação efetiva na estrutura de investigação criminal dos elementos considerados APTOS, findo o presente processo de recrutamento e seleção, depende de proposta dos dirigentes da estrutura de IC das Unidades Territoriais da PSP (Comandantes da DIC, Chefes de Divisão ou Chefe do NIC) aos respetivos Comandantes Metropolitanos/Distritais/Regionais ou Diretor de Departamento, submetida a despacho de autorização de SEXA o Diretor Nacional e da frequência e obtenção de aproveitamento no Curso de Investigação Criminal.

Artigo 1.º

CONTEÚDO FUNCIONAL

1. Para Agentes Coordenadores/Principais/Agentes, considerando o conteúdo funcional previsto no Estatuto de Pessoal da PSP e Despacho 20/GDN/2009, de 15 de dezembro, compete no âmbito da função de investigador exercer, sob orientação superior, os serviços de prevenção e investigação criminal de que seja incumbido, concretamente:

- a) Investigar crimes e organizar os processos, no âmbito das competências conferidas à PSP na área criminal;
- b) Exercer a vigilância dos espaços predominantemente frequentados por grupos de delinquentes e de risco;
- c) Manter um permanente esforço de pesquisa de notícias com vista à obtenção de informações, sobre as áreas de interesse permanente;
- d) Planificar e desencadear ações no âmbito da sua competência;

2. Aos Polícias da Estrutura de Investigação Criminal, considerando o conteúdo funcional previsto no Estatuto de Pessoal da PSP e Despacho 20/GDN/2009, compete no âmbito da

função de investigação criminal exercer, sob orientação superior, os serviços de investigação criminal de que seja incumbido, designadamente:

- a) Coordenar a investigação de crimes no âmbito das competências conferidas à PSP procedendo à instrução dos respetivos inquéritos criminais;
- b) Coordenar e supervisionar ações operacionais;
- c) Planificar e desencadear ações no âmbito da sua competência;
- d) Coordenar e supervisionar o permanente esforço de pesquisa de notícias com vista à obtenção de informações;
- e) Propor alteração aos métodos de trabalho.

3. Para Comissários e Subcomissários, cumprimento do conteúdo funcional previsto no Estatuto de Pessoal da PSP e Despacho 20/GDN/2009 e, em especial, exercer a chefia da Subunidade e a coordenação transversal da investigação criminal, designadamente dos inquéritos que sejam delegados à PSP e distribuídos à sua Subunidade/Serviço.

Artigo 2.º

REQUISITOS

1. Os requisitos necessários para resposta ao Convite são:

- a) Ter pelo menos quatro anos de serviço efetivo;
- b) Não se encontrar a aguardar transferência de Comando ou, estando, não seja previsível a sua transferência nos próximos 3 anos;
- c) Não ter frequentado um curso de formação específica para o desempenho de funções e que implique a obrigatoriedade de permanência em determinado serviço, nomeadamente o Curso de Trânsito e o Curso de Segurança a Instalações, EPRI, entre outros;
- d) Não estar integrado na estrutura de investigação criminal;
- e) Estar na classe de comportamento exemplar ou 1.ª classe de comportamento;
- f) Ter carta de condução (categoria B);
- g) Ter conhecimentos de informática na ótica do utilizador, nomeadamente no SEI e GESDOC;

- h) Possuir bons conhecimentos de Direito Penal e Processual Penal;
- i) Ter disponibilidade para o serviço;
- j) Possuir bom senso e ponderação, disciplina e autodomínio, não apresentar vulnerabilidades de foro psíquico, fisiológico, social e patrimonial que possam por em causa a sua honorabilidade, possuir estabilidade emocional, sentido de responsabilidade, sociabilidade, compreensão verbal, expressão e fluência verbal, memória, robustez física e o perfil de competências indispensáveis ao exercício da função;
- k) Demonstrar aptidão para trabalhar em equipa.

Artigo 3.º

FORMALIZAÇÃO DAS CANDIDATURAS

Após publicação do convite em Ordem de Serviço (OS) dos Comandos, e dentro do prazo definido, devem as candidaturas serem dirigidas ao Exmo. Sr. Comandante do Comando, com recurso a modelo próprio para resposta a convites em vigor e aprovado pela PSP, devidamente preenchido, datado e assinado, e entregue no serviço/esquadra onde o candidato exerce funções.

Artigo 4.º

INFORMAÇÃO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO

As candidaturas devem ser acompanhadas de informação do respetivo superior hierárquico, chefe de esquadra de serviço, o qual se deverá pronunciar, pelo menos, relativamente aos seguintes fatores:

- a) Avaliações de serviço do candidato;
- b) Classe de comportamento do candidato;
- c) Requisitos constantes nas alíneas g) h) i) j) e l) do Artigo 2º do presente regulamento.

Artigo 5.º

TRAMITAÇÃO

1. Apenas serão aceites a concurso as candidaturas com recibos de entrada registados até às 17H00 do 10.º dia após a publicação em OS.

2. A restante calendarização do processo de recrutamento e seleção é feita por cada Comando e transmitida aos candidatos pelos canais adequados.

Artigo 6.º

MÉTODO DE SELECÇÃO

1. O processo de recrutamento e seleção é composto por três momentos de avaliação: Prova escrita de conhecimentos específicos e entrevista por painel de seleção e perfil psicológico.

2. Prova escrita de conhecimentos específicos (PE):

- a) Terá a duração de 120 minutos e como matérias base: Constituição da República Portuguesa, Código Processo Penal, Código Penal, Técnica de Serviço Policial e Lei de Organização da Investigação Criminal (LOIC);
- b) Existirão dois momentos para a realização da PE (1.ª PE e 2.ª PE);
- c) As datas/horas e locais para a realização da PE serão publicadas em OS;
- d) Todos os candidatos serão convocados para a 1.ª PE;
- e) Em caso de falta injustificada à 1.ª PE o candidato é eliminado;
- f) Para a 2.ª PE só serão admitidos candidatos que apresentem justificação considerada válida pelo Júri do Concurso. O prazo para apresentação da referida justificação é de 5 dias úteis, a contar a partir da data/hora definida para a realização da 1.ª PE;
- g) Em caso de falta à 2.ª PE o candidato é eliminado.

3. Entrevista por painel de seleção (EPS):

- a) Na entrevista de seleção pretende-se aferir a motivação, aptidão profissional, autoconfiança, postura e demais circunstâncias relativas ao concurso, designadamente as referentes a conhecimentos técnico-profissionais;
- b) A aferição dos conhecimentos técnico-profissionais será efetuada através de questões colocadas pelo entrevistador e pela análise e discussão de temas associados ao expediente criminal elaborado pelo candidato;
- c) No momento da entrevista, o candidato apresentará o seu Currículo Vitae (vertente profissional e académica);

- d) A ponderação do currículo acadêmico e profissional do candidato será incluída na avaliação da EPS e tendo em consideração os seguintes pontos:
- i. Candidatos com o Curso de Investigação Criminal;
 - ii. Candidatos com Cursos de Análise Criminal (CAIC), Curso de Pesquisa Encoberta Investigação Criminal (CPEIC) e Cursos no âmbito da Polícia Técnica e Forense;
 - iii. Candidatos com outros Cursos na área de Investigação Criminal;
 - iv. Candidatos com o Curso de qualquer Subunidade da UEP/PSP;
 - v. Habilitações literárias;
 - vi. Menor idade.
- e) As datas/horas e locais para a realização da EPS serão publicados em O.S.
- f) Em caso de falta injustificada à EPS o candidato é eliminado.

Artigo 7.º

PAINEL DE ENTREVISTA

1. O painel de entrevistas é composto por três elementos nomeados pelo Comandante Metropolitano/Distrital/Regional ou Diretor de Departamento.
2. Em caso de falta o candidato é eliminado.

Artigo 8.º

AVALIAÇÃO DO PERFIL PSICOLÓGICO

1. Esta prova é realizada por especialista na área da psicologia, aquém cabe a autonomia técnica para a sua realização.
2. A mesma poderá ser dispensada se há data do convite, o candidato tenha sido sujeito a avaliação psicológica há menos de 6 meses e esta tenha obtido aprovação positiva.

Artigo 9.º

SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS (CF)

1. Na prova escrita (PE), na entrevista de seleção (EPS) e prova de perfil psicológico (PPP) o resultado é expresso em APTO ou INAPTO.

2. Considera-se INAPTO na PE o candidato que obtiver classificação inferior a 10 valores (arredondada à décima).
3. Considera-se igualmente INAPTO na EPS o candidato que, mediante análise do painel de entrevista, obtiver classificação inferior a 10 valores (arredondada à décima) ou tiver avaliação psicológica negativa.
4. A classificação final (CF) é expressa em APTO ou INAPTO e publicada em Ordem de Serviço.

Artigo 10.º

VALIDADE DA BOLSA DE RECRUTAMENTO

1. Os candidatos APTOS integram uma bolsa para colocação efetiva na estrutura de investigação criminal, ficando a mesma dependente da frequência e obtenção de aproveitamento no curso de Investigação Criminal.
2. A bolsa tem a validade de 3 anos, com início na data de publicação da classificação final em Ordem de Serviço.
3. O interessado pode a todo o tempo requer a sua retirada da bolsa através de requerimento dirigido ao Comandante do Comando.

Artigo 11.º

RESERVA DE NÃO COLOCAÇÃO

1. O Comandante Metropolitano/Distrital/Regional, reserva-se ao direito de não colocar elementos policiais neste serviço por razões de conveniência de serviço, nomeadamente quando esteja em causa o equilíbrio orgânico ou funcional da Subunidade onde pertence o candidato.
2. Não serão admitidos ao concurso candidatos que tenham desempenhado funções na investigação criminal e tenham sido excluídos da mesma.

Artigo 12.º

RECRUTAMENTO PARA ESPECIALIZAÇÃO

1. O recrutamento de especialização será feito entre os elementos que pertencem à estrutura de investigação criminal e tenham demonstrado durante a sua prestação de serviço especial apetência para o exercício de função especializada.

2. A indicação será feita pelo Comandante da EIC respetiva, através de informação fundamentada, tendo em conta o trabalho desenvolvido pelo candidato, a sua avaliação de serviço e comportamento disciplinar.

Lisboa, 20 de junho de 2019

O Diretor Nacional da PSP

Anexo C
AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO

POLÍCIA SEGURANÇA PÚBLICA
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA
DIRECÇÃO DE ENSINO
SECRETARIA ESCOLAR



Exma. Senhor
Diretor Nacional Adjunto/Unidade Orgânica de
Recursos Humanos
(Departamento de Formação)
DN/PSP Largo de Pedro de França, N.1
1196-019 LISBOA

Sua Referência:
Sua Comunicação:
Sua Referência: 155/SECDE/2019
Classificador: 080.01.01
Processo: SECDE/2019/0001000
Data: 2019-04-29
Assunto: PEDIDO DE COLABORAÇÃO EM TRABALHO INDIVIDUAL FINAL DO 3.º CURSO
DE COMANDO E DIREÇÃO POLICIAL

1. *fulminado;*
2. *fulminado.*
21.05.2019

O Curso de Comando e Direção Policial (CCDP) compreende a elaboração de um Trabalho Individual Final (TIF) que deverá, obrigatoriamente, incidir sobre um tema relevante para a segurança interna.

1. O Comissário João Manuel De Mendonça Ramos, n.º 146872, pretende realizar um estudo sobre "Esquema Jôia - Resposta integrada de Apoio à Vítima".

a. Neste sentido, solicita a V. Exa. que lhe seja concedida autorização para aceder a toda a estatística, relativa à atividade operacional da unidade referida, de 2015 até à presente data.

2. O Comissário Fernando Manuel De Almeida Gomes, n.º 133399, pretende estudar o recrutamento e seleção de Policiais da PSP para a Investigação Criminal.

a. Neste sentido, solicita a V. Exa. autorização para aplicar o questionário em anexo no Comando Distrital de Viana.

3. Mais se informa V. Exa. que os Comissários se comprometem a respeitar a confidencialidade e o anonimato dos dados obtidos, bem como a não usar os mesmos fora do âmbito deste trabalho académico.


O Diretor, em substituição
Paulo Jorge Gonçalves Sampaio
Superintendente

 R. 1.º de Maio, 61 1200-000 Lisboa Tel.: 218412800 Fax: 218412800 www.psp.pt psp@psp.pt

19/04/2019
Página 1/2

Anexo D

QUESTIONÁRIO APLICADO



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO

Este questionário tem por objetivo avaliar a percepção que os polícias de um comando têm em relação à forma como é feito o recrutamento e seleção para o trabalho na investigação criminal, bem como avaliar quais as competências consideradas mais relevantes para esse trabalho. Este enquadra-se no tema nº 18 "investigação criminal", proposto no âmbito do 3º CCDP que decorre no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Todas as informações recolhidas são confidenciais. Os dados de identificação solicitados serão unicamente usados para análise estatística. Por favor responda com sinceridade, a sua opinião é muito importante.

POSTO: _____ ANO DE INGRESSO NA PSP: _____ IDADE: _____ GÉNERO (M/F): _____

1. Encontra-se na estrutura da Investigação Criminal? SIM ☐ NÃO ☐

2. Prestou provas para ingresso no Curso de Investigação Criminal? SIM ☐ NÃO ☐

2.1 Se SIM, indique que tipo de provas realizou?

Entrevista ☐ Prova escrita de conhecimentos ☐ Provas físicas ☐

Psicotécnicos ☐ Outras _____

3. Das competências abaixo mencionadas, e tendo em conta o desempenho das funções de investigador na estrutura da IC, indique a importância que atribui a cada parâmetro, sendo:

1-Nada Importante, 2-Relativamente Importante, 3- Importante, 4-Extremamente Importante.

Competências	1	2	3	4
Relacionamento interpessoal				
Capacidade de liderança				
Experiência profissional				
Capacidade de trabalho em equipa				
Sigilo profissional				
Produtividade acima da média no seu local de trabalho				

4. Na sua opinião considera que devem existir provas de seleção para o recrutamento e seleção na estrutura de IC? SIM ☐ NÃO ☐

4.1 Se SIM indique quais?

Provas Físicas ☐

Perfil psicológico ☐

Prova de conhecimentos policiais ☐

Prática de TIP ☐

Entrevista ☐

Outras (quais?) _____

Psicotécnicos ☐

4.2 Se NÃO, explique porquê?

Obrigado pela sua colaboração

Anexo E

sujeitos	Físicas	Conhecimentos	Entrevista	Psicotécnicos	Perfil	TIP	Outras	Total	Média	var sujeitos
1	1	1	1	1	1	1	0	6	3,62105	0,06021
2	0	1	1	0	1	0	0	3		0,00410
3	0	1	1	1	1	1	0	5		0,02023
4	1	1	1	1	1	0	0	5		0,02023
5	1	1	1	0	1	0	0	4		0,00153
6	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
7	0	0	0	0	1	0	0	1		0,07308
8	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
9	1	1	0	0	1	1	0	4		0,00153
10	0	1	1	1	1	1	0	5		0,02023
11	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
12	0	1	1	0	1	0	0	3		0,00410
13	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
14	1	1	0	1	1	1	0	5		0,02023
15	1	1	1	0	0	1	0	4		0,00153
16	0	1	0	1	0	0	0	2		0,02796
17	0	1	0	0	1	0	0	2		0,02796
18	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
19	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
20	0	1	1	0	1	0	0	3		0,00410
21	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
22	0	1	0	0	0	0	0	1		0,07308
23	0	1	1	0	1	0	0	3		0,00410

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Sujeitos	Físicas	Conhecimentos	Entrevista	Psicotécnicos	Perfil	TIP	Outras	Total	Média	var sujeitos
24	1	1	1	1	1	1	0	6	3,62105	0,06021
25	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
26	0	1	0	0	1	0	0	2		0,02796
27	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
28	0	1	1	1	1	1	0	5		0,02023
29	1	1	1	0	0	0	0	3		0,00410
30	1	1	0	0	1	1	0	4		0,00153
31	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
32	0	1	0	0	1	1	0	3		0,00410
33	0	0	0	0	0	0	0	0		0,13949
34	0	0	0	0	0	0	0	0		0,13949
35	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
36	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
37	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
38	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
39	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
40	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
41	0	1	0	1	1	0	0	3		0,00410
42	0	1	0	1	1	0	0	3		0,00410
43	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
44	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
45	1	1	0	1	1	1	0	5		0,02023
46	0	1	1	1	1	1	0	5		0,02023
47	0	1	1	1	1	1	0	5		0,02023

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Sujeitos	Físicas	Conhecimentos	Entrevista	Psicotécnicos	Perfil	TIP	Outras	Total	Média	var sujeitos
48	0	1	0	1	1	0	0	3	3,62105	0,00410
49	0	0	1	0	1	0	1	3		0,00410
50	0	1	0	0	1	0	0	2		0,02796
51	0	1	1	1	0	0	0	3		0,00410
52	0	0	1	1	1	0	0	3		0,00410
53	0	1	0	0	1	0	0	2		0,02796
54	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
55	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
56	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
57	1	1	1	0	1	0	0	4		0,00153
58	0	1	0	0	0	1	0	2		0,02796
59	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
60	0	1	1	0	1	0	0	3		0,00410
61	0	1	0	1	1	0	0	3		0,00410
62	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
63	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
64	0	1	0	0	0	1	0	2		0,02796
65	1	1	1	0	1	1	0	5		0,02023
66	0	1	0	0	1	1	0	3		0,00410

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA A INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Sujeitos	Físicas	Conhecimentos	Entrevista	Psicotécnicos	Perfil	TIP	Outras	Total	Média	var sujeitos
67	0	0	1	0	1	1	0	3	3,62105	0,00410
68	1	1	0	1	1	1	0	5		0,02023
69	1	0	0	1	1	1	0	4		0,00153
70	0	1	1	1	0	0	0	3		0,00410
71	0	0	0	0	0	0	0	0		0,13949
72	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
73	1	0	0	0	1	0	0	2		0,02796
74	1	1	0	0	1	0	0	3		0,00410
75	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
76	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
77	0	1	1	0	1	0	1	4		0,00153
78	0	0	0	0	0	0	0	0		0,13949
79	1	1	1	0	0	0	0	3		0,00410
80	1	1	1	0	1	1	0	5		0,02023
81	0	1	1	1	0	0	0	3		0,00410
82	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021
83	0	0	1	1	0	0	0	2		0,02796
84	1	1	1	0	1	1	0	5		0,02023
85	0	0	0	0	0	0	0	0		0,13949
86	1	1	0	0	1	1	0	4		0,00153
87	0	1	0	1	0	0	0	2		0,02796
88	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
89	1	1	1	1	1	1	0	6		0,06021

Sujeitos	Físicas	Conhecimentos	Entrevista	Psicotécnicos	Perfil	TIP	Outras	Total	Média	var sujeitos
90	0	1	0	0	0	1	0	2	3,62105	0,02796
91	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
92	0	1	1	1	1	0	0	4		0,00153
93	0	1	1	0	0	0	0	2		0,02796
94	0	1	1	0	1	1	0	4		0,00153
95	1	1	1	0	0	1	0	4		0,00153
total	35	83	64	50	70	40	2	344		2,64211
média	0,36842	0,87368	0,67368	0,52632	0,73684	0,42105	0,02105			
var provas	0,23516	0,11153	0,22217	0,25196	0,19597	0,24636	0,02083			
$\partial = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$										
				1º Passo		2º Passo		Alfa		
				1,166666		0,609392		0,7110		

Var = variância

$$dp = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (Xi - Ma)^2}{n}} = 1,616878$$

dp = desvio padrão; $\sqrt{\quad}$ = raiz quadrada de \sum (somatório dos termos Xi menos a média Ma)² /
 n = número de sujeitos da amostra.

Lisboa e ISCP SI, 20 de junho de 2019